

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพของอาชีพ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสถานภาพของอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ
2. ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านสถานภาพของอาชีพ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Different) ในด้านสถานภาพของอาชีพผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุนการสอนแตกต่างกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนแตกต่างกับผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้าน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนแตกต่างกับผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคู่ อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

4. ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน การสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ เห็น ว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนอยู่ในระดับที่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งยังมีบางสถานศึกษาที่บุคลากรสายสนับสนุนการสอนจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่ม มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาที่ภารกิจมากมาย รวมทั้งการที่บุคลากรสาย สนับสนุนการสอนเป็นจำนวนน้อย จึงต้องพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งการพัฒนานวัตกรรมในการ ทำงานเพื่อให้สามารถทำได้อย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริวรรณ วรโพด (2551 : 81) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสถานภาพของ อาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปราย ผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนด้านความสำเร็จในการ ทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสนับสนุนการสอน ได้ปฏิบัติงานตาม ความรู้ความสามารถของตน จนทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมาย เป็นไปตามทฤษฎี ของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959 : 113-119) ที่ว่า ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับ ความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น สอดคล้องกับการ วิจัยของ ศิริวรรณ วรโพด (2551 : 81) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสายสนับสนุนการสอน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จึงเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริวรรณ วรโพด (2551 : 81) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอะเซ็งเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริรัตน์ ประชุมวัด (2552 : 79-81) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะของงาน จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มีการปฏิบัติงานที่มีลักษณะการทำงานตรงตามสายงาน การศึกษา และเป็นที่ต้องการของสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานเฉพาะเรื่อง สอดคล้องกับการวิจัยของ สมาน มิ่งวิมาร (2551 : 49-51) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริรัตน์ ประชุมวัด (2552 : 79-81) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากการมอบหมายให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานแล้วมีความรับผิดชอบในการทำงานเป็นอย่างดี จึงทำให้มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริวรรณ วรโพด (2551 : 82) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอะเซ็งเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ สมยศ มหาราช (2551 : 54-56) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายนาถ่อนโนนแพ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ นาทยา ไชยกุล (2553 : 53-54) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้า จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน แม้จะเป็นพนักงานจ้าง แต่ก็มีสายงาน และความก้าวหน้าที่ชัดเจนในสายงานของพนักงานจ้าง ที่จะได้รับสิทธิในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ จากเทศบาลเมืองมหาสารคาม สอดคล้องกับการวิจัยของ สมาน มิ่งวิมาร

(2551 : 49-51) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ สมยศ มหาราช (2551 : 54-56) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายนาถ่อนโพนแพง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ที่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารเทศบาลเมืองมหาสารคาม เป็นไปตามทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959 : 113-119) ที่ว่า ให้ความสำคัญในการได้รับโอกาสเจริญรุ่งเรืองในสายงานการปฏิบัติ ตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดโดยไม่ปิดกั้น และสอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริรัตน์ ประชุมวัต (2552 : 79-81) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับการวิจัยของ รสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554 : 80-83) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

1.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นโยบายและการบริหารงานขององค์กรทำให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เป็นไปตามความต้องการขององค์กรซึ่งมีเป้าหมาย กรอบงานที่ชัดเจนจึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนที่เป็นที่พึงพอใจของพนักงานครูเทศบาล สอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริวรรณ วรโพด (2551 : 82) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริรัตน์ ประชุมวัต (2552 : 79-81) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ นาดยา ไชยกุล (2553 : 53-54) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับการวิจัยของ รสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554 : 80-83) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

1.8 ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนด้านการปกครองบังคับ

บัญชีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บุคลากรสนับสนุนการสอนปฏิบัติงานโดยยึดสายงานการบังคับบัญชา ทำให้การทำงานไม่ขัดแย้งกัน จึงทำให้การทำงานเป็นที่พึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริวรรณ วรโพด (2551 : 82) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ นาทยา ไชยกุล (2553 : 53-54) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับการวิจัยของ รสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554 : 80-83) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

1.9 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนการสอนปฏิบัติงานอยู่ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา จึงทำให้มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้ และสอดคล้องกับการวิจัยของ นาทยา ไชยกุล (2553 : 53-54) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับการวิจัยของ รสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554 : 80-83) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

1.10 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เป็นการปฏิบัติงานที่รองรับความต้องการของสถานศึกษา โดยที่พนักงานครูเทศบาลไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ เป็นการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล นอกเหนือจากการสอนปกติ สอดคล้องกับการวิจัยของ พรศิริ กิจเกษตรกุล (2553 : 61-63) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และขัดแย้งกับการวิจัยของ รสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554 : 80-83) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

1.11 ด้านเงินเดือน จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการอื่นๆ เกี่ยวกับเงินเดือนอย่างต่อเนื่อง อาทิ ค่ารักษาพยาบาล การปรับอัตราเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย สอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริวรรณ วรโพด (2551 : 83) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ พรศิริ กิจเกษตรกุล (2553 : 61-63) ที่พบว่าความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และขัดแย้งกับการวิจัยของ รสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554 : 80-83) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

1.12 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง และบางครั้งจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน นอกจากเวลางานแล้วบุคลากรสายสนับสนุนการสอนยังมีเวลาอื่นๆ นอกเหนือจากเวลางานในการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน อาทิ การรับประทานอาหารร่วมกัน การสังสรรค์ เป็นต้น สอดคล้องกับการวิจัยของ พรศิริ กิจเกษมทรกุล (2553 : 61-63) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และขัดแย้งกับการวิจัยของ รสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554 : 80-83) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

1.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เมื่อมาปฏิบัติงานแล้วไม่มีความเครียดในการทำงาน รวมทั้งครอบครัวก็เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการปฏิบัติงาน จึงทำให้ความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความราบรื่น เป็นไปตามทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959 : 113-119) ที่ว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ พรศิริ กิจเกษมทรกุล (2553 : 61-63) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และขัดแย้งกับการวิจัยของ รสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554 : 80-83) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

1.14 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนการสอนได้ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวที่ตนเองสามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานในลักษณะการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นไปตามทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959 : 113-119) ที่ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ นาทยา ไชยกุล (2553 : 53-54) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ สมยศ มหาราช (2551 : 54-56) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายนาถ่อนโพนแพง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับการวิจัยของ รสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554 : 80-83) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

1.15 ด้านสถานภาพของอาชีพ จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนด้านสถานภาพของอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เป็นสาขาอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงมีสถานภาพของอาชีพที่จะต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีในสังคม เป็นไปตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman. 1959 : 113-119) ที่ว่า สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี สอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริรัตน์ ประชุมวัด (2552 : 79-81) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูนโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับการวิจัยของ รสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554 : 80-83) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

1.16 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ได้จัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความมั่นคงปลอดภัย รวมทั้งบุคลากรสายสนับสนุนการสอนก็ได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อาทิ กิจกรรม 5 ส. กิจกรรมทำความสะอาดครั้งใหญ่ เป็นต้น อีกทั้งยังเป็นสายงานอาชีพที่เป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เป็นไปตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman. 1959 : 113-119) ที่ว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร สอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริรัตน์ ประชุมวัด (2552 : 79-81) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูนโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับการวิจัยของ รสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554 : 80-83) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

2. จากการวิจัยที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มีหลักการและแนวทางการปฏิบัติงานภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้างสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคามเช่นเดียวกัน อีกทั้งยังได้รับสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้เหมือนกัน นอกจากนี้อำนาจหน้าที่และลักษณะในการปฏิบัติงานไม่ได้สร้างข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ซึ่งสถานศึกษาก็ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความเสมอภาคกันทุกคน สามารถแสดงผลงานได้โดยไม่ขึ้นกับเพศของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริรัตน์ ประชุมวัด (2552 : 79-81) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 เมื่อพิจารณาโดยการจำแนกตามเพศ โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และขัดแย้งกับการวิจัยของ สมยศ มหาราช (2551 : 54-56) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายนาถ่อนโพนแพง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 1 เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามเพศ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านสถานภาพของอาชีพ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง และสอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริวรรณ วรโพด (2551 : 81-86) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และขัดแย้งกับการวิจัยของ สมยศ มหาราช (2551 : 54-56) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายนาถ่อนโพนแพง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 1 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับการวิจัยของ สมาน มิ่งวิมาร (2551 : 49-51) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Different) ในด้านสถานภาพของอาชีพผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนแตกต่างกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนแตกต่างกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10

ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนแตกต่างกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันได้รับสิทธิ์ต่างๆ และมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน มีความอบอุ่นใจ และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นตรงกับความรู้ความสามารถรวมทั้งความถนัดในงานที่ปฏิบัติ บุคลากรสายสนับสนุนการสอนจึงมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และสอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริวรรณ วรโพด (2551 : 81-86) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และขัดแย้งกับผลการวิจัยของ สมาน มิ่งวิมาร (2551 : 49-51) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. จากข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ เห็นว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนอยู่ในระดับที่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งยังมีบางสถานศึกษาที่บุคลากรสายสนับสนุนการสอนจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาที่ภารกิจมากมาย รวมทั้งการที่บุคลากรสายสนับสนุนการสอนเป็นจำนวนน้อย จึงต้องพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งการพัฒนานวัตกรรมในการทำงานเพื่อให้สามารถทำได้อย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเพื่อเป็นการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่อไปในอนาคตอย่างเต็มภาคภูมิ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอนปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ซึ่งเป็นการทำงานเฉพาะด้าน แต่เมื่อมองสภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องการงานอื่นๆ ตามภารกิจของสถานศึกษาซึ่งไม่มีบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนปฏิบัติอื่นๆเพิ่มเติมอีกด้วย ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีภาระงานที่มากเกินไป อีกทั้งยังเป็นงานที่ไม่ถนัด ผู้บริหารจึงเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนการสอนจะต้องมีการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมอีก

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุนการสอนควรให้ความสำคัญในการทำงานที่แก้ไขปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ทั้งในหน้าที่ที่ปฏิบัติเป็นประจำ และที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ บุคลากรสายสนับสนุนการสอนควรให้เกียรติและยกย่องยอมรับนับถือความรู้ความสามารถการยกย่อง ชมเชย สนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน

3.1.3 ด้านลักษณะของงาน บุคลากรสายสนับสนุนการสอนควรพยายามมีส่วนร่วมในการวางแผน และดำเนินงานมากยิ่งขึ้น ปฏิบัติงานให้ตรงกับความสามารถ ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพยายามสร้างความรู้สึที่ดีต่องาน

3.1.4 ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรสายสนับสนุนการสอนควรสร้างความตระหนัก รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ไม่ละทิ้งงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานควรให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสรับผิดชอบรับทราบ

3.1.5 ด้านความก้าวหน้า บุคลากรสายสนับสนุนการสอนควรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน การศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการ ทำงาน

3.1.6 ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง บุคลากรสายสนับสนุนการสอน จะต้องสร้างโอกาสในความเจริญรุ่งเรืองให้กับตนเองที่ผู้บริหารมอบให้ หรือไว้วางใจให้ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญ และการบรรจุในตำแหน่งอื่นๆที่มีความขาดแคลน

3.1.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน บุคลากรสายสนับสนุนการสอนควรมีส่วนร่วม ในการให้ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการบริหารงานที่แน่นอน ชัดเจน โดยแจ้งให้บุคลากรใน โรงเรียนทราบ และพยายามสร้างนโยบายที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในโรงเรียน โดยเฉพาะ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม มีแผนการบริหารที่ชัดเจน และดำเนินงานตาม เป้าหมาย

3.1.8 ด้านการปกครองบังคับบัญชา บุคลากรสายสนับสนุนการสอนควรได้รับการ ปกครองแบบกัลยาณมิตร ใช้หลักเมตตา กรุณา ความยุติธรรม ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ ที่ดี เพื่อสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในตนเอง และควรสร้างบุคลิกภาพแห่งความเป็นผู้นำให้เกิด ขึ้นกับตนเอง และผู้บริหารควรให้ขวัญ กำลังใจ ความช่วยเหลือ สนับสนุนในเรื่องต่างๆ ในการ ปกครอง

3.1.9 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรสายสนับสนุนการสอนควรขอ คำแนะนำในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างกัน รวมทั้งการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเสริมสร้างการ ทำงานอย่างมีระบบ รวมทั้งการช่วยเหลืองานของผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุ จุดมุ่งหมายของการทำงาน

3.1.10 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุนการสอนจะต้องปฏิบัติงาน โดยจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับ สถานที่ปฏิบัติงาน ห้องทำงาน โต๊ะทำงาน รวมทั้ง แสง เสียง อากาศ อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ให้มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

3.1.11 ด้านเงินเดือน บุคลากรสายสนับสนุนการสอนจะต้องปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เพื่อให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

3.1.12 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรสายสนับสนุนการสอนควรมีการ ปรึกษาหารือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน พยายามสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.1.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว บุคลากรสายสนับสนุนการสอนควรใช้ชีวิตส่วนตัวด้วยความระมัดระวัง เพื่อไม่ให้กระทบต่อการปฏิบัติงานประจำ

3.1.14 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา บุคลากรสายสนับสนุนการสอนควรเข้าใจ และให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา ตามสมควรแก่โอกาส และสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเอง

3.1.15 ด้านสถานภาพของอาชีพ บุคลากรสายสนับสนุนการสอนควรระลึกเสมอว่า ตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุนการสอนเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสถานศึกษา ที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

3.1.16 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุนการสอนควรเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้กับสถานที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยการจัดทำกิจกรรม 5 ส การทำความสะอาดครั้งใหญ่เป็นต้น

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน

3.2.2 ควรศึกษาในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนดีขึ้น